ПРИЛОЖЕНИЕ 1

к постановлению Главы

Чесменского муниципального района

от « 24 » сентября 2015 г. № 681

Приложение 1. Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих

Приложение 1  
к Положению  
об оплате труда работников  
муниципальных казенных учреждений,  
подведомственных Управлению культуры

администрации Чесменского муниципального района

Перечень профессий рабочих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, установлен [приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих"](http://docs.cntd.ru/document/902106564).

Профессиональная квалификационная группа

«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | |  |  |
| Квалификационный уровень | Профессии рабочих, отнесенных к квалификационным уровням | Коэффициент | Оклад (рублей) |
| 1 квалификационный уровень /учреждения культуры/ | Кассир билетный  Уборщик служебных помещений | 1 | 3150,0 |
| 1 квалификационный уровень/учреждения дополнительного образования/ | Гардеробщик  Уборщик служебных помещений | 1 | 2550,00 |

Профессиональная квалификационная группа

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня" | |  |  |
| Квалификационный уровень | Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням | Коэффициент | Оклад (рублей) |
| 2 квалификационный уровень | Переплетчик | 1,36 | 4284,0 |
| 3 квалификационный уровень | Водитель автомобиля | 1,59 | 5008,5 |
| 4 квалификационный уровень /учреждения культуры/ | Электрик | 1,93 | 6079,5 |
| 4 квалификационный уровень/учреждения дополнительного образования/ | Электрик | 1,93 | 4921,5 |

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

к постановлению Главы

Чесменского муниципального района

от « 24 » сентября 2015 г. № 681

Приложение 2. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

Приложение 2  
к Положению  
об оплате труда работников  
муниципальных казенных учреждений,  
подведомственных Управлению культуры

администрации Чесменского муниципального района

     Перечень должностей руководителей, специалистов и служащих, отнесенных

к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, установлен [приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих"](http://docs.cntd.ru/document/902106058).

Профессиональная квалификационная группа

"Общеотраслевые должности служащих второго уровня"

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | |  |  |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Коэффициент | Должностной   оклад (рублей) |
| 1 квалификационный уровень | Художник | 1,24 | 3906,0 |
| 2 квалификационный уровень /учреждения культуры/ | Заведующий хозяйством | 1,51 | 4756,5 |
| 2 квалификационный уровень/учреждения дополнительного образования/ | Заведующий хозяйством | 1,51 | 3850,5 |

Профессиональная квалификационная группа

«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | |  |  |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Коэффициент | Должностной   оклад (рублей) |
| 2 квалификационный уровень | Бухгалтер, бухгалтер-кассир  Менеджер  Специалист по кадрам  Юрист | 1,93 | 6079,5 |
| 3 квалификационный уровень | Экономист  Программист | 2,15 | 6772,5 |

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

к постановлению Главы

Чесменского муниципального района

от « 24 » сентября 2015 г. № 681

Приложение 4. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования

Приложение 4  
к Положению  
об оплате труда работников  
муниципальных казенных учреждений,  
подведомственных Управлению культуры

администрации Чесменского муниципального района

     Перечень должностей работников образования, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, установлен [приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования"](http://docs.cntd.ru/document/902102696)

Профессиональная квалификационная группа

"Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня"

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | | |  |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Коэффициент | Должностной оклад (рублей) |
|  | Секретарь учебной части | 1,36 | 3468,0 |

Профессиональная квалификационная группа

"Должности педагогических работников"

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | |  |  |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Коэффициент | Должностной  оклад (рублей) |
| 1 квалификационный уровень | Музыкальный руководитель | 1,93 | 4921,5 |
| 2 квалификационный уровень | Педагог дополнительного образования | 2,15 | 5482,5 |
| 3 квалификационный уровень | Педагог дополнительного образования | 2,21 | 5635,5 |
| 4 квалификационный уровень | Преподаватель | 2,43 | 6196,5 |

ПРИЛОЖЕНИЕ 9

к постановлению Главы

Чесменского муниципального района

от « 24 » сентября 2015 г. № 681

Порядок премирования руководителей муниципальных казенных учреждений, находящихся в ведении Управления культуры администрации Чесменского муниципального района

1. Общие положения
2. Условия премирования руководителей муниципальных казенных учреждений, находящихся в ведении Управления культуры администрации Чесменского муниципального района (далее по тексту – Учреждения), разработаны в соответствии с Положением об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений, утвержденного постановлением Правительства Челябинской области от 11 сентября 2008г. № 275-П «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной по оплате труда работников областных государственных учреждений», и в целях заинтересованности руководителей Учреждений в повышении эффективности деятельности Учреждений, качества оказываемых услуг, поставленных перед учреждением.
3. Порядок определения и пересмотра премиального фонда

руководителя Учреждения

1. Премиальный фонд руководителя Учреждения формируется для поощрения руководителя Учреждения за выполненную работу в соответствующем календарном году.
2. Источником премиального фонда руководителя казенного учреждения являются бюджетные ассигнования муниципального бюджета, определенные в пределах до 5 процентов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников казенного учреждения.
3. Условия премирования руководителя Учреждения
4. Премирование руководителя Учреждения производится за соответствующий период отчетного финансового года. При этом оценка целевых показателей осуществляется с начала отчетного финансового года нарастающим итогом.
5. Премирование руководителя Учреждения производится с учетом выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности Учреждения в осуществлении основных задач и функций, определенных уставом Учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.
6. Руководитель Учреждения обязан ежеквартально (ежемесячно), не позднее 01 числа месяца, следующего за отчетным периодом, представлять в Управление культуры администрации Чесменского муниципального района доклад (отчет) и отчетные формы о выполнении целевых показателей эффективности и результативности деятельности Учреждения.
7. Целевые показатели эффективности и результативности деятельности Учреждения, критерии оценки эффективности и результативности деятельности Учреждения и его руководителя утверждаются приказом Управления культуры администрации Чесменского муниципального района.
8. Оценку эффективности работы руководителя Учреждения на основе утвержденных Управлением культуры целевых показателей эффективности деятельности Учреждения осуществляет Комиссия по оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности муниципальных казенных учреждений, находящихся в ведении Управления культуры администрации Чесменского муниципального района, и премированию их руководителей (далее по тексту – Комиссия).
9. Выплата премии руководителю Учреждения за соответствующий период производится на основании приказа Управления культуры.
10. При увольнении руководителя Учреждения по уважительной причине премия, установленная на соответствующий отчетный период, начисляется за фактически отработанное время в данном периоде.

При назначении на должность руководителя в соответствующем отчетном периоде премия устанавливается за фактически отработанное время в соответствующем отчетном периоде.

1. Премия руководителю учреждения не начисляется в следующих случаях:

а) наложение дисциплинарного взыскания на руководителя Учреждения за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде;

б) совершения прогула, появления руководителя Учреждения на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, оформленных в установленном порядке;

в) нанесения руководителем прямого материального ущерба Учреждению;

г) наличия фактов нарушения осуществления лицензируемых видов деятельности Учреждения, требований нормативных правовых актов, выявленных по результатам проверок органами государственной власти, органами государственного надзора и контроля, за отчетный период или за предыдущие периоды, но не более чем за два года, предшествующие отчетному периоду, если данный работник исполнял обязанности руководителя учреждения в период, когда были осуществлены указанные нарушения.

1. Порядок оценки выполнения целевых показателей эффективности деятельности Учреждениями, размеры и порядок премирования руководителей Учреждений
2. Комиссия на основе предложений Управления культуры, сформированных по результатам оценки доклада (отчета) руководителя и отчетных форм Учреждения об исполнении целевых показателей эффективности деятельности Учреждения, определяет степень их выполнения за отчетный период, которая оценивается определенной суммой баллов.
3. При сумме баллов, соответствующей выполнению всех целевых показателей эффективности деятельности Учреждения, размер премии руководителя Учреждения за отчетный период равен 100 процентам от размера премии, установленного для данного периода.
4. При расчете баллов за I квартал (месяц) суммируются баллы, полученные при оценке целевых квартальных показателей эффективности деятельности Учреждения за I квартал (месяц).

Размер премии руководителя Учреждения определяется на основе расчета суммы баллов нарастающим итогом отчетного финансового года.

|  |  |
| --- | --- |
| Количество полученных баллов | Размер премии с учетом числа полученных баллов (в процентах от базового оклада) |
| 20 и выше (январь – не менее 7, февраль – 14, март – 20) | до 200 |
| 19 – 15 (включительно) (январь – не менее 5, февраль -10, март – 15) | до 100 |
| 14 – 12 (включительно) (январь – не менее 4, февраль – 8, март – 12) | до 50 |
| 11 – 7 (включительно) (январь – 2, февраль -5, март – 7) | до 25 |
| 6 и менее | Не премируется за I квартал отчетного финансового года |

1. При расчете баллов за II квартал (месяц) суммируются баллы, полученные при оценке целевых квартальных показателей эффективности деятельности Учреждения, и принимаются к расчету нарастающим итогом с начала отчетного финансового года.

Размер премии руководителя Учреждения определяется на основе расчета суммы баллов нарастающим итогом отчетного финансового года.

|  |  |
| --- | --- |
| Количество полученных баллов | Размер премии с учетом числа полученных баллов (в процентах от базового оклада) |
| 42 и выше (январь-апрель – не менее 27, май – 34, июнь -42) | до 200 |
| 41 – 39 (включительно) (январь-апрель – не менее 23, май – 31, июнь -39) | до 100 |
| 38 – 36 (включительно) (январь-апрель – не менее 20, май - 28, июнь - 36) | до 50 |
| 35 – 31 (включительно) | до 25 |
| 30 и менее | Не премируется за II квартал отчетного финансового года |

1. При расчете баллов за III квартал (месяц) суммируются баллы, полученные при оценке целевых квартальных показателей эффективности деятельности Учреждения, и принимаются к расчету нарастающим итогом с начала отчетного финансового года.

Размер премии руководителя Учреждения определяется на основе расчета суммы баллов нарастающим итогом отчетного финансового года.

|  |  |
| --- | --- |
| Количество полученных баллов | Размер премии с учетом числа полученных баллов (в процентах от базового оклада) |
| 64 и выше (январь-июль – не менее 49, август – 57, сентябрь -64) | до 200 |
| 63 – 61 (включительно) (январь-июль – не менее 46, август -54, сентябрь -61) | до 100 |
| 60 – 58 (включительно) (январь-июль – не менее 43, август – 51, сентябрь – 58) | до 50 |
| 57 – 53 (включительно) (январь-июль – не менее 38, август -46, сентябрь – 53) | до 25 |
| 52 и менее | Не премируется за III квартал отчетного финансового года |

1. При расчете баллов за IV квартал(месяц) суммируются баллы, полученные при оценке целевых квартальных показателей эффективности деятельности Учреждения, и принимаются к расчету нарастающим итогом с начала отчетного финансового года.

Размер премии руководителя Учреждения определяется на основе расчета суммы баллов нарастающим итогом за отчетный финансовый год.

|  |  |
| --- | --- |
| Количество полученных баллов | Размер премии с учетом числа полученных баллов (в процентах от базового оклада) |
| 95 и выше (январь-октябрь не менее 74, ноябрь – 84, декабрь -95) | до 200 |
| 94 – 93 (включительно) (январь-октябрь – не менее 62, ноябрь -72, декабрь -93) | до 100 |
| 92 – 87 (включительно) (январь-октябрь – не менее 68, ноябрь -77, декабрь – 87) | до 50 |
| 86 – 84 (включительно) (январь-октябрь –не менее 63, ноябрь – 74, декабрь – 84) | до 25 |
| 83 и менее | Не премируется за отчетный финансовый год |